

Молодые специалисты никому не нужны?

Елена КАЛИТИНА

Тревожная тенденция современного общества – снижение среднего возраста безработных. Как помочь молодым специалистам занять достойное место под солнцем? Не в последнюю очередь выпускникам стоит учитывать рейтинг востребованных в городе профессий.

Строчка из песни «Молодым везде у нас дорога» теряет актуальность: вчерашних выпускников ссузов и вузов почти нигде не ждут с распростертыми объятиями. Примеров хватает и в Котласе. Так, 22-летняя Марина со специальностью «Банковский работник» пару лет была вынуждена трудиться официанткой в кафе, продавцом в уличном фургончике «Кура гриль» и только недавно устроилась в банк.

20-летняя Евгения с образованием бухгалтера в поисках места работы обошла множество котласских предприятий и организаций. И везде – отказ с формулировкой: «У вас нет стажа».

По данным центра занятости населения, на 8 июля в Котласе количество вставших на учет выпускников с начальным уровнем профессионального образования составило 42 человека (повар, закройщик, парикмахер, тракторист), со средним профессиональным – 10, с высшим профессиональным – 7 (среди них менеджер, экономист, инженер-геодезист, юрист).

Как говорит заместитель директора центра занятости Марина Шарова, приоритет молодежи отдается редко. Основные проблемы молодых специалистов, по ее мнению, это недостаточное количество практических часов в училищах, низкий разряд, завышенная самооценка, отсутствие навыков общения с работодателем и понятия о субординации. Важно и правильно оценивать востребованность полученной профессии на рынке труда.

Как сообщила начальник отдела активных форм занятости Елизавета Терпилко, на сегодняшний день в городе и районе требуются воспитатели ДОУ, водитель автомобиля категории «D», медсестры, врачи (участковые терапевты, стоматолог, врачи скорой), оператор котельной, пекари, повара, продавцы непродовольственных товаров, портные, мойщик подвижного состава и другие. Выпускники же могут претендовать на вакансии типа станочников, столяров-плотников, уборщиков, фельдшеров, штукатуров и т. п. Не очень востребованы сейчас операторы ЭВМ и менеджеры.

Для выпускников в центре занятости есть несколько программ. В частности, успешно реализуется «Новый старт», который идет в форме семинаров по социальной адаптации: обучение навыку строить беседу с работодателем, правильно подавать себя.

– С этой целью проводятся ролевые игры «выпускник – работодатель», – поясняет Елизавета Терпилко. – Ведущая при этом видеозапись позволяет проанализировать свои ошибки.

Основными в отношении выпускников, говорят специалисты центра, сегодня стали две программы. В первую очередь региональная – «О реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Архангельской области в 2009 году». Программа рассчитана на тех выпускников начальных, средних и высших профессиональных учебных заведений, кому не исполнилось 26 лет. Она предусматривает заключение трудового договора работодателя с выпускником сроком на два месяца. При этом часть затрат берет на себя центр занятости. В чем выгода такого сотрудничества? Работодатель получает возможность узнать молодого специалиста, а последний – шанс проявить лучшие деловые качества. Если работник устраивает, по истечении указанного срока его оставляют на постоянной основе. Один из таких примеров привела старший инспектор отдела активных форм занятости центра Елена Чернега:

– В 2007 году девушка трудоустроилась секретарем в детско-юношеский центр, где и работает до сих пор. Выпускникам, которые временно устраиваются, мы доплачиваем 1530 рублей. То есть за два месяца – 3060 рублей.

Помимо центра занятости, за полезными рекомендациями по самостоятельному поиску работы новоиспеченные специалисты могут заглянуть и на молодежную биржу труда. Как рассказала ее директор Евгения Верещагина, с начала года туда обратились 523 человека. В числе прочих мероприятий биржа решает проблемы вторичной занятости студентов, желающих подработать вечерами. Прием ведется по будням с 14 до 17 часов.

– 20–30 лет назад в нашей стране была гарантия на труд, – считает психолог высшей категории Наталья Могилевская. – Сейчас Россия перешла к рыночной экономике. И поэтому вся психология – и работодателя, и работника – теперь определяется законами рынка, где главная цель – прибыль.

Однако Наталья Павловна уверена, что у дальновидного работодателя-бизнесмена есть и другие приоритеты, в том числе социальные. Он заинтересован в том, чтобы у него работали высококвалифицированные специалисты. Это гарантия доходности его бизнеса. Но умный работодатель учитывает и то, что молодые специалисты обладают новейшими знаниями, легко обучаются, ориентированы на карьерный рост, на достойную зарплату, готовы много и хорошо работать.